

На правах рукописи

КАРАМАН Евгений Вадимович

**ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Екатеринбург - 2009

Работа выполнена на кафедре теории и социологии управления ФГОУ ВПО «Уральская академия государственной службы».

Научный руководитель	- доктор социологических наук Профессор Попов Валерий Германович
Официальные оппоненты	- доктор философских наук, профессор Дронишенец Николай Павлович - кандидат социологических наук Полухина Мария Владимировна
Ведущая организация	- ГОУ ВПО «Тюменский государственный университет»

Защита состоится «27» января 2009 г. в ____ часов на заседании диссертационного совета Д 212.286.05 по защите докторских и кандидатских диссертаций при ГОУ ВПО «Уральский государственный университет им. А.М. Горького» по адресу: 620000, г.Екатеринбург, пр. Ленина, 51, к. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО «Уральский государственный университет им. А.М. Горького».

Автореферат разослан «_____» декабря 2008 г.

Ученый секретарь диссертационного
совета, доктор социологических наук,
профессор

Г.Б. Кораблева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В начале 90-х российские учебные заведения оказались в новой для себя ситуации - декларирована автономность образовательных учреждений, изменились правовые и экономические отношения и т.д. Объем бюджетного финансирования профессионального образования резко сократился. Как следствие, ведущие российские учебные заведения начали формировать рынок образовательных услуг на территории бывшей РСФСР сообразно меняющимся общественным потребностям.

Одновременно резко ухудшилось организационное и финансовое состояние всех сфер национальной экономики и промышленности. В результате, многие специалисты в различных отраслях промышленности покинули предприятия и сменили род деятельности, стремясь обеспечить достойный уровень жизни. Возможности предприятий по подготовке и переподготовке кадров сократились, кадровое обеспечение предприятий существенно ухудшилось.

В новых рыночных условиях роль вузов и ссузов кардинально изменилась. Вынужденные принять вызовы формирующегося российского общества и нецивилизованного рынка, образовательные учреждения стали в большей степени ориентироваться на востребованные населением специальности, нежели на потребности предприятий и организаций. В свою очередь это привело к подготовке специалистов скорее дипломированных, нежели квалифицированных.

Как следствие, система профессионального образования стала гораздо меньше ориентироваться на практические задачи и обновляемые технологии промышленных предприятий. Высшее образование приобрело неформальный статус всеобщего. Дополнительное профессиональное образование также претерпело серьезные изменения: многие отраслевые институты повышения квалификации перестали существовать или были приватизированы, произошла массовая переориентация на сектор бизнес-образования. Перечень и качество образовательных услуг перестали удовлетворять потребности в подготовке и повышении квалификации кадров промышленных предприятий.

Между тем, национальная экономика, промышленность, сфера услуг пережили процессы смены собственников и реструктуризации и с начала 2000-х годов все больше ориентируются на повышение эффективности технологических и бизнес-процессов, развитие кадрового потенциала. Соответственно на российском рынке труда увеличивается потребность в квалифицированных (а не просто дипломированных) специалистах различных профессий: грамотных инженерах, руководителях производства,

высококвалифицированных рабочих и т.д.

При этом учреждения профессионального образования пока не способны обеспечить необходимый и достаточный уровень квалификации своих выпускников, требуемый набор и качество услуг дополнительного профессионального образования, особенно в области современных инженерных технологий. Мобильность, которую демонстрируют частные корпорации, не достижима для учреждений образования традиционных типов.

Одним из способов совершенствования кадровой подготовки становится реализация инновационных образовательных программ на базе предприятий или учебных заведений с привлечением практических специалистов, «доподготока» выпускников вузов и ссузов до требуемого предприятиями уровня квалификации, организация предприятиями непрерывного практического обучения промышленного персонала.

Эту схему можно назвать корпоративным образованием - образованием для корпоративных заказчиков, при их непосредственном организационном и финансовом участии, а также собственно в корпорациях. Корпоративное образование только занимает свое место в социальной структуре российского общества, переживает этап становления, формирует основной функционал, закрепляет нормы и стандарты организации и осуществления процесса обучения, а также вырабатывает собственную этику и культуру на уровне государства и общества. Иными словами, происходит институционализация корпоративного образования в России.

Изучение данного социального процесса представляется автору особенно актуальным в связи с ведущимся реформированием отечественной системы профессионального образования и общенациональной задачей перехода к экономике инновационного типа.

Степень научной разработанности темы исследования. В зарубежной литературе вопросам корпоративного образования как одного из видов профессиональной подготовки специалистов для бизнеса и производства уделяется значительное внимание. В российской социологии пока нет общепринятой теоретической концепции изучения дополнительного профессионального и корпоративного образования. Необходимо отметить, что сама проблема институционализации корпоративного образования является междисциплинарной и предполагает обращение к таким наукам, как социология, педагогика, менеджмент, экономика и др.

Формирование, развитие и закономерности динамики социальных институтов, их структура и место в обществе, а также детерминирующие деятельность факторы раскрыты в работах В.Ф.Анурина, В.Ю.Бельского,

П.Л.Бергера, Дж. Бернарда, Дж.Брайяка, Л.Бовье, Й.Валлерштайна, М.Вебера, Т.Веблена, У.Гамильтона, А.Гелена, В.И.Добренкова, Э.Дюркгейма, Г.Е.Зборовского, Н.Б.Костиной, А.И.Кравченко, М.С.Комарова, И.И.Леймана, Э.Марксона, Р.Мертон, Ч.Р.Миллса Т.Парсонса, Н.Смелзера, Л.Томпсона, Ж.Т.Тощенко, Дж.Фейблемана, С.С.Фролова, В.Г.Харчевой, Б.Хесса, Дж.Хоманса, Р.Шефера, П.Штейна, Я.Щепаньского, А.Г.Эфендиева и других авторов. При этом образование рассматривается как один из основных институтов общества (также его трактуют и И.В.Бестужев-Лада, В.В.Горчикова, В.А.Дмитриенко, В.И.Жуков, Л.Ф.Колесников, Н.А.Люрья, Дж.Мационис, Н.Я.Нечаев, А.М. Осипов, Л.Я. Рубина, М.Н.Руткевич, Ф.Р.Филиппов, Дж.Хоманс, А.Г.Харчев, Ф.Э.Шереги), но в доступной литературе феномен корпоративного образования в категориальном поле институционализма практически не анализируется. Соответственно, не дефиницирован социальный статус корпоративного образования, не дана дескрипция его институциональных признаков в РФ в начале 2000-х годов, не оценены перспективы и направления дальнейшей институционализации и интеграции в институциональную структуру трансформирующегося российского общества.

Исследования становления и развития высшего негосударственного образования в РФ, появление и углубление его правовой базы, решаемые им социальные задачи и выполняемые социальные роли, мотивацию и ценностные установки обучающихся в них студентов, отношение учащихся к платному образованию проводили Т.Ю.Бархатова, М.Е. Баскакова, В.Н.Вениаминов, В.Владимиров, Т.Владыкина, Н.Б.Володина, Ю.В. Голиусова, Л.Гохберг, Л.Закс, Г.Е.Зборовский, В.А.Зернов, Г.А.Ивахненко, Н.Ковалёва, О.В.Крухмалева, И.Лошакова, М.Лукашенко, Т.Л.Серикова, В.Сиднина, В.А.Солоницын, Т.В.Старостина, В.Г.Харчева, Ф.Э.Шереги, Л.Р. Яруллина.

Большое количество работ, отражающих основные аспекты многообразной деятельности отечественной вузовской системы, было опубликовано во второй половине 1980-х гг. Среди них монографические труды В.А. Раянгу, Т.Я. Старченко, А.Н. Стояна, Е.И. Бобика. В сборниках научных трудов, изданных под редакцией Ю.Л. Ершова, В.И. Загвязинского, В.М.Зуева, С.И. Мещерякова, А.А.Чугаева, исследовались актуальные проблемы деятельности высшей школы, формулировались полезные для образовательной практики вузов предложения.

В условиях реформ в начале 90-х гг. вышел ряд научных трудов, авторы которых по-новому, несколько с иных методологических позиций попытались переосмыслить исторический опыт вузовской системы, реально оценить ее

достижения и неудачи, проанализировать появившиеся противоречия и диспропорции развития образовательного процесса, сформулировать выводы, касающиеся перспектив развития высшего образования. Это научные работы Н.Ю.Бутенко, В.В.Ганина, А.Н.Кочетова, Т.Л.Старченко, В.А. Сидорова, А.А.Королева, Г.Ф.Шиловой и некоторых других авторов.

Экономические проблемы профессионального образования получили отражение в трудах В.Г.Антошкина, В.М.Зуева, А.Н.Елисеева, В.Е.Комарова, А.С.Панкратова, С.Г.Струмилина и др.

Многие научные труды представителей гуманитарных наук содержат результаты анализа практики модернизации высшего образования. Это исследования А.В.Астаховой, П.Г.Буги, Б.С.Гершунского, В.М. Жураковского, А.И.Ковалевой, В.Г.Кинелева, О.В.Козловой, В.А.Садовниченко, Е.Р.Смирновой, В.Г.Сушко, Ю.Г.Татур, А.А.Овсяникова и других авторов.

В особую группу следует выделить труды, в которых рассматриваются проблемы качества профессионального образования. Это, прежде всего, монографии С.И. Плаксия, В.М.Байденко, Д.В.Зантворта, Н.А.Селезневой, Э.М.Короткова, А.И.Сумбетто и др.

Существенное развитие получила социология образования. Вопросы образования рассматриваются в социологических работах, авторами которых являются А.Л.Арефьев, И.С.Болотин, С.Ю.Вишневский, Г.Е.Зборовский, О.Н.Козлов, Д.Л.Константиновский, В.Г.Лисовский, А.А.Овсянников, Л.Я.Рубина, М.Н.Руткевич, В.В.Сериков, Ф.Р.Филиппов, В.Г.Харчева, Ф.Э.Шереги, В.Н. Шубкин, В.Е.Шукшунов.

Ряд важных аспектов развития высшего образования получили отражение в работах, в которых представлен анализ становления и развития негосударственного сектора высшего профессионального образования с 1992 г. В структуре историографии высшего образования важное место занимают работы отечественных авторов, таких как: Т.С.Георгиева, А.И.Галаган, В.А.Змеев, И.М.Ильинский, С.П.Еркович, С.В.Коршуков, В.П.Мошняга, И.Б.Федоров, С.В.Дмитриева, М.А.Ляшенко, А.С.Танган, где рассматриваются различные аспекты международного сотрудничества в сфере образования, анализируется опыт, накопленный рядом ведущих стран по модернизации образования в соответствии с требованиями глобализации и современных технологий.

Проблематика дополнительного и корпоративного образования раскрывается целым рядом научных направлений.

Большое количество работ зарубежных авторов (У.Брэддик, Х.Ю. Варнеке, П.Друкер, С.Крейнер, У.Оучи, Э.Питер, Б.Леви, М.Педлер, К.Старки,

С.Дилич) посвящено вопросам развития бизнес-образования, профессиональной подготовки управленческого состава и предпринимателей, а также различных аспектов профессиональной компетентности менеджеров.

В отечественной традиции, в рамках социологии образования и педагогики, анализируются элементы системы профессионального образования в отраслях *советской* промышленности. Здесь можно выделить работы таких авторов как С.Я.Батышев, А.П.Беляева, Н.И.Думченко, А.А.Кирсанов, И.П.Кузьмина, А.М.Новиков, В.А.Поляков, Р.Х.Шакуров, Ф.Э.Шереги, Г.Е.Зборовский, В.С.Собкин, В.Я.Нечаев и др. В условиях становления новых российских отношений традиционные методы исследования оказываются малоэффективными для изучения новых форм профессионального образования.

Практические аспекты организации внутрифирменного и корпоративного образования в современной России разрабатываются в трудах Л.Абалкина, А.Аленчикова, С.Землянухиной, Л.Фиглина, И.А. Майбурова, М.Е.Баскаковой, М.Ю.Сафоновой, Е.М.Георгиадис, С.Г. Стешиной, Е.В.Тюриной, А.В.Кириянова, Е.Е.Семченко, И.М.Растворцева. Косвенно эти аспекты нашли отражение в ряде зарубежных и отечественных исследований, посвященных организационному поведению и нормам корпоративного кодекса (Дж.Гринберг, П.Дойль, П.М.Дизель, У.М.-К.Раньян, Л.Г.Зайцев, Д.Никулин, В.П.Пугачев, И.Петрова). Сюда же можно также отнести работы в области социологии управления (В.Ю. Зубков, А.Кравченко, В.Г.Попов, А.И.Кузьмин, А.А.Максименко, А.И. Терина, С.С.Фролов, А.А. Радугин, К.А. Радугин).

Еще одним смежным направлением, связанным с изучением институционализации корпоративного образования, является отдельный раздел социологии образования, в котором рассматриваются проблемы особенностей профессиональной подготовки взрослых (А. Шинкаренко), а также развитие бизнес-образования под влиянием глобализации (Н. Покровский, В. Саунин).

Значительное число работ затрагивает круг проблем, связанных с диверсификацией профессионального образования в современной России и формированием рынка образовательных услуг, который обуславливает необходимость подготовки кадров для организационного консультирования, бизнеса и управления. Сюда необходимо отнести исследования Е.Гвоздевой, В.А.Гневко, М.А.Иванова, Э.А.Капитонова, Е.Красниковой, Н.Панферовой, В.Т.Кривошеева, Р.Д.Льюиса, А.А.Пригожина, Й.Тепфера, С.С.Фролова, А.Н.Чумикова, М.А.Шабановой, И.П.Яковлева. Во многом здесь находят свое отражение проблемы анализа содержания деловой культуры и хозяйственной этики в России, динамики ценностных ориентаций предпринимателей и иные вопросы социокультурного анализа системы профессионального образования.

Подчеркнем, что перечисленные выше исследователи, затрагивают вопросы организации образования для нужд предприятий, но не фокусируются на них. Проведенный анализ литературы показал наличие серьезной научной основы исследования социального феномена корпоративного образования. Однако методология социологического анализа данной проблемы находится в стадии формирования.

Таким образом, слабая разработанность проблемы в социологическом дискурсе при практической потребности в ее исследовании определяет **цель** данного диссертационного исследования:

социологическое исследование процесса институционализации корпоративного образования в современной России в единстве теоретического и эмпирического анализа.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- определить теоретико-методологические основания институционализации корпоративного образования, как социального процесса, осуществить подробный категориальный анализ основных понятий, предпринять социологический анализ субъект-объектного состава;

- рассмотреть институционализацию корпоративного образования в России, как социальный процесс: выявить социально-исторические предпосылки, охарактеризовать динамику изменений, обозначить основные тренды развития;

- основываясь на результатах прикладного социологического исследования, проанализировать условия и особенности динамики процесса институционализации корпоративного образования на практике, сопоставляя эмпирические и теоретические выкладки;

- сформулировать основные направления процесса институционализации корпоративного образования для субъектов его реализации в России.

Объектом исследования является феномен корпоративного образования в современной России.

Предметом – процесс институционализации профессионального корпоративного образования в современной России.

Теоретико-методологические и эмпирические источники исследования. Социологический анализ основывается на приоритетных положениях институционального, системного, а также структурно-функционального подходов (М.Вебер, Т.Веблен, Э.Дюркгейм, Р.Мертон, Д.Норт, Т.Парсонс, Г.Спенсер, П.Штомка).

Важную теоретико-методологическую основу исследования составили

положения по социологии труда, а также социологии образования (Г.Е.Зборовский, Ф.Э.Шереги, В.С.Собкин, В.Я.Нечаев и др.).

Эмпирические данные получены в ходе социологических исследований процесса институционального становления системы корпоративного образования на предприятиях Уральской горно-металлургической компании, которые были организованы автором данной работы (2007, 2008 год).

Большое значение для исследования имели мнения и оценки экспертов по поводу ситуации, сложившейся в российской профессионально-образовательной среде: анализ данных массового опроса (800 чел.), экспертного опроса (147 чел.) и глубинного интервью авторитетных специалистов-практиков (15 чел.).

Кроме того, автором был проведен анализ документальных источников и статистических материалов Центра мониторинга и статистики образования ГНИИ ИТТ «Информика»; информационных материалов Минобрнауки РФ; социально-демографических данных о составе учащихся и студентов, профессионально-квалификационной структуре персонала предприятий и организаций основных отраслей и форм собственности, как по России в целом, так и на территории Свердловской области; материалов социологических опросов населения; специальной литературы и материалов средств массовой информации, Интернет-ресурсов.

Информационные источники имеют в основном документально-статистический характер. Значительное место среди них занимают локальные наблюдения и впечатления, а также результаты массового и экспертного опросов обучающихся, представителей органов управления образованием, работников учреждений профобразования, представителей промышленных предприятий.

Также в числе информационно-нормативных источников следует выделить Законы РФ «Об образовании», «О высшем и послевузовском образовании», «О научно-технической политике» и другие нормативно-правовые акты.

В качестве методов сбора эмпирической информации были выбраны массовый анкетный опрос, экспертный опрос, глубинное интервью. Модель квотной выборки построена в соответствии с представленными в статистике пропорциями соответствующих социальных групп по полу, возрасту, уровню образования и др.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

1. На основе теоретико-методологического и эмпирического анализа

процесса институционализации корпоративного образования в современной России проведена социологическая оценка основных направлений данного процесса во взаимосвязи с институтами государственного профессионального образования, бизнеса и промышленного производства, что является одним из первых социологических исследований феномена корпоративного образования в России.

2. Дано авторское определение корпоративного образования как механизма осуществления крупными и крупнейшими корпорациями функций профессионального образования в условиях функционального кризиса, несоответствия корпоративным потребностям отечественной системы образования.

3. Осуществлен социологический анализ процесса становления института корпоративного образования, выявлены основные этапы его формирования в России: доимперский (предпосылки зарождения); имперский (становление); советский (институционализация централизованной модели); современный (институционализация плюралистической модели).

4. Определены место и роль института корпоративного образования в развитии системы высшего профессионального образования в современной России: корпоративное образование дополняет функционал института профессионального образования в связи с изменившимися кадровыми потребностями экономики и производства.

5. Реконструирована структура системы взаимодействия социальных акторов (государственных учреждений профессионального образования и крупных корпораций – работодателей) в развитии института корпоративного образования.

6. На примере крупной корпорации произведен анализ содержания институционализации корпоративного образования в современной России, что позволило выявить ее особенности и тенденции, связанные с удовлетворением общественных потребностей в практикоориентированном профессиональном образовании, усилением взаимодействия сферы образования и бизнес-структур, появлением корпоративных образовательных структур и профессиональных образовательных стандартов, развитием механизмов целевой подготовки кадров для частных предприятий.

Положения, выносимые на защиту:

1. Феномен корпоративного образования в рамках социологии необходимо рассматривать через призму структурно-функционального и институционального подходов. В данном случае корпоративное образование – это, с одной стороны, совокупность социальных отношений, возникающих в

области бизнеса и производства по поводу передачи знаний, умений и навыков; формирования корпоративных норм, ценностей и стереотипов поведения; разработки и внедрения корпоративных стандартов. С другой стороны – корпоративное образование в России выступает в качестве формирующегося социального института, обеспечивающего удовлетворение потребностей бизнеса и производства в управлении знаниями и профессиональными компетенциями, профессиональной адаптации работников, формировании и трансляции корпоративной культуры.

2. Исходя из авторской концепции, институционализация корпоративного образования в современной России происходит в силу того, что функциональные возможности института государственного профессионального образования не удовлетворяют возрастающих внутренних потребностей бизнеса и производства в условиях укрепления национальной экономики, развития производственного сектора и сырьевой промышленности, интеграции в мировую экономику. Корпоративное образование формируется ситуативно, с целью удовлетворения наиболее актуальных социальных потребностей бизнеса и производства.

3. Корпоративное образование институционально закрепляется в соответствии с различными функциональными моделями: учебное подразделение на базе предприятия или учебного заведения, корпоративный университет.

4. Процесс институционализации детерминирован спецификой социальной среды. Характер взаимоотношений, сложившийся между учебными заведениями, предприятиями и организациями также предопределяет направления и формы институционального становления корпоративного образования, как метода разрешения возникающих социальных противоречий.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке методологии социологического подхода к изучению феномена корпоративного образования и его институционализации в современных российских условиях. На базе эмпирических обобщений реализована попытка выявления ключевых социологических детерминант институционализации корпоративного образования в России.

Научно-практическая значимость работы заключается в том, что ее результаты могут быть использованы: для решения теоретико-методологических проблем изучения форм и методов реализации корпоративного образования с учетом российской специфики; для дальнейшей разработки понятийного аппарата социологии образования; для получения дальнейшей эмпирической информации о характере институционального

становления корпоративного образования; для определении содержания, тактики и стратегии государственной образовательной политики.

Кроме того, теоретические и практические результаты исследования могут быть использованы при составлении учебных курсов «Социология образования», «Социология профессионального образования», спецкурса «Направления развития профессионального образования», «Формы и методы организации корпоративного образования» для студентов социологических, педагогических, управленческих специальностей.

Апробация результатов исследования. Основные идеи и положения диссертации докладывались и обсуждались на международных, всероссийских научных конференциях в Екатеринбурге, Пензе, Краснодаре, на заседаниях кафедры социологии и управления общественными отношениями Уральской академии государственной службы, использовались при корректировке работы Уральской горно-металлургической компании (УГМК), а также при подготовке ряда документов по проблемам реализации проекта корпоративного университета УГМК.

Структура и объем диссертации. Работа объемом 173 с. состоит из введения, двух глав, четырех параграфов, заключения и списка литературы, содержащего 251 источник.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы диссертационного исследования, характеризуется состояние и степень ее разработанности в научной литературе, сформулированы цели и задачи, определяются объект и предмет исследования, теоретическая и методологическая основы диссертации, указаны эмпирическая база, полученные автором результаты исследования и их научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, формы ее апробации и область возможного применения научных выводов и рекомендаций.

Глава первая «Теоретико-социологические аспекты изучения процесса институционализации корпоративного образования в современной России» посвящена обоснованию основных принципов анализа поставленной проблемы, обобщению итогов научных дискуссий о сущности феномена корпоративного образования. Глава состоит из двух параграфов и носит теоретико-методологический характер.

В первом параграфе «Корпоративное образование: определение предметных границ социологического исследования» автор рассматривает ряд положений, отражающих подходы к рассмотрению феномена корпоративного образования, а также профессионального образования.

В функциональном плане образование распределено по всей системе человеческих отношений, в реализации образовательной функции в той или иной форме задействован широкий ряд институтов.

В рамках институционального контекста, профессиональное образование определяется как генерализованная функция социума, обеспечивающая воспроизводство и развитие профессионально-квалификационной структуры общества и профессионально-трудовых отношений в нем.

В современной науке понятие корпоративного образования пока не находит места, но термин «корпоративное образование» все чаще используется в современной российской социально-образовательной среде. В российской образовательной практике под ним, чаще всего, понимается систематическая переподготовка и повышение квалификации кадров конкретной компании (корпорации, фирмы), в интересах и за счет средств компании.

Существенным, принципиальным основанием для выделения феномена корпоративного образования является его нацеленность на интересы корпоративного заказчика, а не на «интересы личности, общества и государства», как определяет законодательство для российской системы образования. Корпоративное образование обеспечивает потребности предприятий в кадровой безопасности, распространении корпоративных знаний и корпоративной культуры. Это явление имеет истоком интегрированный заказ корпораций на подготовку и развитие квалификации кадров, и в перечень соответствующих задач входит и подготовка предпринимателей, и профессиональная подготовка рабочих, и повышение квалификации инженеров, и проведение оценки персонала, и т.д.

Корпоративное образование с точки зрения функционального подхода может быть определено как альтернативная генерализованная социальная функция, направленная на удовлетворение социальных образовательных потребностей в сфере общественного (материального) производства. В более узком смысле, корпоративное образование является: формирующимся механизмом осуществления крупными и крупнейшими корпорациями профессионального образования в условиях функционального кризиса, несоответствия корпоративным потребностям отечественной системы образования. Оно закрепляет социально-трудовой статус, обеспечивающий воспроизводство и развитие экономических субъектов с полным набором вышеназванных функций.

Отмечается, что широко направленная интерпретация корпоративного образования, позволяет объяснить данное социальное явление, во-первых, через раскрытие его латентных (скрытых) функций, во-вторых, посредством социологического анализа дисфункциональных аспектов социальной деятельности, связанной с осуществлением профессионального образования в современной России.

Процесс, в ходе которого разрабатываются и реализуются предназначенные для различных социальных установок корпоративного образования нормы - может быть назван институционализацией корпоративного образования или институциональным оформлением. В институционализации корпоративного образования, как социальном процессе, можно выделить несколько последовательных этапов.

1) возникновение определенных общественных потребностей в новых типах социальной деятельности и соответствующих им социально-экономических и политических условий и предпосылок (в рамках функциональной теории - функциональных императивов);

2) развитие необходимых организационных структур и связанных с ними социальных норм и регуляторов поведения

3) интернализация индивидами новых социальных норм и ценностей, формирование на их основе системы потребностей личности, ценностных ориентации и ожиданий.

4) (финальный, завершающий этап) интеграция нового вида социальной деятельности в существующую структуру социально-экономических отношений (производственно-экономических).

Таким образом, институционализация корпоративного образования может быть исследована с двух позиций. Во-первых, как исторический процесс зарождения и установления социального института корпоративного образования, что позволяет раскрыть причины и условия и его возникновения. Во-вторых, как процесс функционирования института корпоративного образования в рамках социальной системы, характеризующийся адаптацией индивидов и коллективов к системным нормативным требованиям, в ходе чего формируются социально-психологические механизмы, обеспечивающие стабильность и устойчивость общественной организации.

Корпоративное образование в России все более приобретает институциональные признаки, выступая в качестве общественного инструмента развития профессионально-квалификационной структуры общества, обусловленного специфическими социально-экономическими отношениями корпоративной бизнес-среды, и имеющего узко корпоративное нормативное закрепление и оформление. Разработка и закрепление в социальной практике нормативно-ценностного комплекса стандартизирует деятельность, связанную с корпоративным образованием и может свидетельствовать об институционализации корпоративного образования или институциональном оформлении. Институционализация корпоративного образования – следствие постоянной динамики структурных общественных изменений, которые в свою очередь обусловлены непрерывным развитием общественных отношений, а также научно-техническим прогрессом.

Во втором параграфе первой главы «Генезис корпоративного образования

в современной России» предлагается анализ исторических предпосылок институционализации корпоративного образования в современной России.

Социальная структура общества постоянно изменяется. Это происходит под влиянием таких факторов, как смена общественных формаций, обусловленная техническим прогрессом, последствия макроэкономических процессов, постоянные реформы государственной политической системы, а также динамика социокультурных ориентаций различных социальных групп. В ходе своего исторического развития профессиональное образование прошло длинный путь от простейших социальных практик передачи накопленного общинного и семейного социально-трудового и бытового опыта до сложно организованного комплексного социального института, реализующего функции социально-экономического развития общества. Усложнение структуры социума, а также развитие общественных отношений в направлении индустриализации предопределили появление и постепенное обособление в сфере профессионального образования такого социального феномена, как корпоративное образование.

Становление и институциональное оформление корпоративного образования – есть результат многовекового генезиса системы профессионального образования, соответствующего характерным стадиям развития социально-экономических отношений в России:

1. Доимперский – (VI-XVII вв.) – становление института профобразования;
2. Имперский – (XVIII-1917 г.) – предпосылки зарождения корпоративного образования как формы в рамках института профобразования;
3. Советский – (1917-1991 гг.) – институционализация централизованной (унитарной) модели корпоративного образования, предпосылки зарождения бизнес-образования;
4. Современный – (1991-наши дни) – трансформация централизованной модели – институционализация плюралистической модели корпоративного образования и бизнес-образования.

Генезис профессионального образования в России необходимо рассматривать как целостный социально-исторический процесс, всецело учитывающий закономерности и тенденции социально-политического, социально-экономического, а также социокультурного развития российского государства. В данном случае современная российская плюралистическая модель корпоративного образования (которая еще формируется) является результатом социально-экономических трансформаций, произошедших в России со времен имперского периода. Так, некоторые традиции корпоративного образования берут свое начало еще с XVII вв.

Развитие различных отраслей российской экономики в конце XIX – начале XX вв. предопределило дифференциацию системы профессионального образования и

выделение различных типов учебных заведений. Происходила специализация института профобразования на обеспечении государственных и частных производственных предприятий квалифицированными кадрами. К началу XX в. в России практически сформировался нормативно-ценностный комплекс профобразования, что предопределило развитие в дальнейшем централизованной (унитарной) модели корпоративного образования в СССР.

Советские учебные заведения на протяжении нескольких десятков лет служили основным механизмом профессионального образования специалистов, занятых во всех сферах советского народного хозяйства, производственных и непроизводственных. Плановая экономика формировала образовательный заказ, который затем выполняли государственные учреждения профессионального образования. Они были полностью интегрированы в социально-экономическую, индустриальную структуру советского общества, их целью было удовлетворение общегосударственных и отраслевых потребностей в кадрах необходимой квалификации.

Таким образом, к концу XX в. в стране институционально оформилась централизованная унитарная модель профессионального образования, соответствующая экономическим процессам и ориентированная на нужды народнохозяйственного комплекса.

К началу перестройки, а затем радикальных реформ 90-х годов, Россия, имевшая достаточно развитую в экстенсивном отношении систему подготовки кадров, столкнулась с реальной проблемой профессионального образования кадров для организаций, действующих в конкурентных условиях и имеющих главной целью извлечение прибыли.

В последние годы российская система профессионального образования переживала серьезные изменения, связанные с выходом экономики из постсоветского кризиса. Соответственно, трансформации подвергаются социальные ориентиры и потребности населения в области профобразования.

На сегодняшний день предприятия в состоянии обеспечивать квалифицированным специалистам необходимые условия труда и достойную заработную плату. Однако государственная система профессионального образования демонстрирует неспособность удовлетворить потребности рынка труда. И, хотя, возрастает конкуренция на рынке образовательных услуг (численность студентов вузов за 15 лет возросла в несколько раз), на удовлетворение кадровых потребностей высокотехнологичных предприятий это экстенсивное развитие системы образования практически не влияет.

В результате появляются условия для институционализации иной, децентрализованной (плюралистичной) модели корпоративного образования,

способного удовлетворить потребности корпораций в квалифицированных специалистах. В последние годы многие крупные компании (особенно производственные холдинги), желая непосредственно влиять на содержание и результаты профессионального обучения, активно сотрудничают с государственными учебными заведениями. Корпорация выступает в качестве заказчика особых компетенций специалистов. Если учебное заведение не в состоянии удовлетворить корпоративные потребности такого рода, то предприятие ищет способ доучить специалиста, повысить его квалификацию и т.д.

Многие корпорации вынуждены активно формировать систему профессионального образования на собственной базе, с ограниченным привлечением ресурсов государственных учебных заведений: обеспечивать материально-технические условия образовательного процесса, разрабатывать собственные педагогические методики и корпоративные образовательные стандарты, лицензировать собственную образовательную деятельность, финансировать целевое обучение студентов-контрактников.

Об институциональном оформлении корпоративного образования свидетельствуют следующие факты.

1. Успешно функционирует целый ряд специализированных учреждений: новые «рыночные» структуры вузов, институты и центры повышения квалификации, образовательные центры, корпоративные университеты, сертификационные центры и т. д.

2. Закрепляются нормы и роли, что проявляется, прежде всего, в технологизации профессионально-образовательного процесса, разработке корпоративных образовательных стандартов, включение системы подготовки и переподготовки кадров в системы менеджмента качества, внедрении систем мониторинга и планирования кадрового обеспечения и т. д.

Процесс интеграции корпоративного образования в социальную структуру современного российского общества еще не завершен, но, вместе с тем, основные институциональные характеристики современной модели корпоративного образования на сегодняшний день проявляются в общественной структуре.

Глава вторая «Институциональное оформление корпоративного образования как предмет эмпирического анализа» состоит из двух параграфов, носит в основном научно-прикладной характер и посвящена вопросам определения качественных и количественных параметров социального процесса институционализации корпоративного образования в современной России.

В первом параграфе «Корпоративное образование: ценностные ориентации социальных акторов» определяются основные характерологические и параметры, а также проблемы, имеющие место в процессе становления корпоративного

образования. Глубокий эмпирический анализ стал возможен благодаря социологическим исследованиям, проведенным автором (2007-2008 гг.) на ряде предприятий УГМК. Удалось выявить не только специфику ценностных ориентаций социальных акторов, но и определить ключевые проблемы, характерные для процесса институционализации корпоративного образования.

Состояние российской системы профессионального образования оценивается в большинстве случаев как удовлетворительное. Основной тенденцией в системе профобразования считается коммерциализация, кроме того, отмечается появление новых форм образования, стандартизация, усиление внимания государства к образованию. Неоднозначно оцениваются такие характеристики российского образования, как общедоступность и академичность.

Наиболее значимыми проблемами российского профобразования являются: слабая материально-техническая база, устаревшее содержание и методы обучения, низкая ответственность преподавателей за качество образования, а также низкое качество подготовки абитуриентов. При этом система профобразования имеет возможности, внутренние ресурсы развития. Условиями раскрытия внутреннего потенциала профессионального образования являются, в основном, внешние факторы: внедрение механизма целевой подготовки и стимулирование иных связей предприятий с учебными заведениями, либо повышение объемов государственного финансирования. В качестве основной задачи российской профессиональной школы выступают достижение компетенций и квалификации, востребованных рынком труда и необходимых для профессионализма. Но сегодня профобразование недостаточно соответствует потребностям предприятий.

Работодатели, корпорации рассматривают начальное, средне-специальное и высшее образование молодежи, как базу, общий образовательный минимум. Предприятия демонстрируют высокий уровень заинтересованности в развитии профобразования и, как функционального дополнения или альтернативы, внутрифирменного обучения.

Увеличение спроса предприятий на переподготовку или повышение квалификации персонала связывается с внедрением новых технологий, развитием предприятий, недостаточной квалификацией персонала, повышением требований работодателей и контролирующих организаций (например, Ростехнадзора).

Ожидания работодателей от системы профобразования высоки. Требуются молодые специалисты, быстро адаптирующиеся на любом рабочем месте, имеющие хорошую базовую подготовку, знающие современные технологии современного производства. Государство делает иные установки: обеспечить сбалансированность на рынке труда и поступательный рост уровня образованности нации.

Несмотря на различную трактовку задач профессионального образования,

работодатели стремятся к партнерству с учебными заведениями, чтобы иметь гарантии обеспечения квалифицированной рабочей силой, обеспечить кадрами новые производства, иметь возможность влияния на квалификацию будущих специалистов, а также минимизировать затраты на обучение. Предприятия развивают также корпоративное (внутрифирменное) образование. В этой области ставятся следующие задачи: обеспечить необходимые профессиональные компетенции персонала, создать условия для организации системы кадрового резерва на предприятии, а также восполнить дефицит квалифицированных специалистов.

Абсолютное большинство работников предприятий УГМК в той или иной степени испытывает потребность в обучении, нередко острую. Хорошее профессиональное образование, как считают работники, должно помогать осваивать особенности и тонкости выполняемой работы и открывать перспективы роста по службе.

Главная претензия к профессиональному образованию – «мало практики», «теория мало пересекается с практикой». Также распространено мнение о недостаточности образовательных программ учебных заведений (мало спецпредметов, коммуникативной подготовки, экономики, правовых дисциплин). Вместе с тем, отмечают и сильные стороны профессионального образования, такие как получение теоретических знаний, высокая квалификация преподавателей, углубленное изучение спецпредметов.

Собственную квалификацию работники в основном считают достаточной для выполнения служебных обязанностей, но при этом хотят ее еще повысить. Повышение квалификации или переподготовка дает работникам значимые результаты: дополнительные знания, умения, навыки, права определенной профессиональной деятельности, а также допуск к опасным (сложным) работам. В большинстве случаев возможности для повышения квалификации в организациях созданы, а руководство заинтересовано в развитии системы внутрифирменного обучения и повышении кадрового потенциала.

Во втором параграфе второй главы «Основные направления институционализации корпоративного образования» представлены результаты социологического анализа перспектив и тенденций развития процесса институционализации.

Основной предпосылкой институционализации корпоративного образования является отсутствие гарантий у предприятий (корпораций) обеспечения квалифицированной рабочей силой, а также острая необходимость обеспечения новых технологических процессов соответствующими кадрами.

Наблюдается сдвиги в ориентациях системы профессионального образования в сторону потребностей предприятий, однако пока эта ориентация недостаточна. Одно-

временно именно укрепление связей с предприятиями считается главным фактором раскрытия потенциала системы профобразования. Эксперты отмечают заинтересованность предприятий в развитии профессионального образования в даже большей степени, чем во внутрифирменной подготовке персонала. При этом эксперты с сомнением относятся к возможностям развития кадрового потенциала предприятий через вузы, отмечая и недостаточные ресурсы учебных заведений, и отсутствие должной мотивации студентов – будущих специалистов, и слабость взаимодействия предприятий с вузами.

Выявлены основные варианты взаимодействия предприятий (корпораций) с учебными заведениями для целей подготовки кадров.

1. Традиционная схема учета потребностей предприятий через корректировку образовательных стандартов и соответствующие изменения образовательных программ.

2. Целевая подготовка специалистов и рабочих учебными заведениями по договорам с предприятиями.

3. Проведение внутрифирменного обучения персонала с привлечением преподавателей учебных заведений.

4. Включение в структуру университетских комплексов образовательных учреждений, исследовательских организаций и производственных структур.

5. Создание корпоративных образовательных структур при участии вузов в форме некоммерческих учреждений.

Цель корпоративных образовательных структур при этом: за короткий срок дообучить молодого работника - выпускника учебного заведения до уровня квалифицированного рабочего или специалиста, используя максимум практических наработок для выработки специальных умений в той или иной трудовой сфере. Одновременно такие структуры продолжают советские традиции обучения кадров на предприятиях.

Профессиональная подготовка и повышение квалификации кадров осуществляются в основном на базе предприятия без отрыва от производства или же в специализированном учебном заведении. Наиболее эффективными схемами повышения квалификации называются наставничество внутри структурного подразделения предприятия, обучение в специализированных учебных центрах в связи с производственной необходимостью, а также стажировки на других предприятиях или в подразделениях. Результаты анкетирования показали желаемые черты корпоративного образования: оно должно сочетать в себе традиционные формы обучения и наставничества, но в сочетании собственной ресурсной базы предприятия с потенциалом специализированных организаций.

Корпоративный университет, как перспектива и возможность повышения кадрового потенциала на предприятии, оценивается значительно выше, чем иные перспективные формы организации корпоративного образования. Особенность корпоративного университета – в практической направленности обучения, в многопрофильности и многоуровневости учебных программ, широком использовании материальных, кадровых и информационных ресурсов корпорации (предприятий), удобном для работников режиме обучения.

Модель корпоративного образования «на базе предприятия» обладает более высоким профессионально-образовательным потенциалом, поскольку крупная корпорация в большей степени ориентирована на развитие мотивационной и содержательной составляющей профессионального образования, и использует для этого инновационные адресные и высокоэффективные образовательные технологии.

Институционализация и распространение корпоративного образования в современной России является одной из главных тенденций развития профессионального образования в сторону прогрессивных, практически ориентированных образовательных технологий и стандартов.

Соединение потенциала традиционных учреждений профессионального образования и ресурсов корпораций для подготовки кадров промышленности и для инновационной экономики России в целом может оказаться жизнеспособной стратегией в ближайшие годы.

Для того, чтобы вузовская система отвечала требованиям предприятий, необходимо: продолжить практику целевого обучения студентов по заказам предприятий; определить приемлемые варианты совместной деятельности вузов и предприятий (центров профессиональных компетенций, инновационных учебных комплексов, учебно-производственных площадок, инженерных школ и магистратур) в том числе в структуре национальных исследовательских и федеральных университетов; предусматривать на младших курсах вузов значительное время для знакомства с реальным производством, для получения рабочей профессии; на старших курсах предусматривать дополнительные, вариативные учебные программы, прежде всего – для функциональной подготовки; привлекать практических специалистов к обучению.

На уровне государства необходимо принять ряд следующих решений:

- отложить переход с 2009 г. на двухуровневое профессиональное образование по причине отсутствия государственных образовательных стандартов, учитывающих требования промышленного производства;

- продолжить стимулирование участия работодателей в программах развития образования;

- нормативно закрепить возможность целевой подготовки специалистов для предприятий;
- обеспечить легитимность участия вузов, ссузов и училищ в корпоративных образовательных структурах.

Предприятия могут и самостоятельно развивать корпоративное образование. Для организации корпоративного образования необходимы новые образовательные программы, серьезная учебная материальная база и преподаватели с хорошим знанием производства.

Корпоративные учебные программы должны включать следующие компоненты:

- общекорпоративный, имеющий результатом понимание системы управления и структуры предприятия, знание основных регламентирующих документов;
- производственный, позволяющий освоить конкретные технологии и оборудование;
- функциональный, имеющий результатом освоение должностных обязанностей на рабочем месте и получение необходимых допусков.

Внимание к корпоративному образованию, в том числе как к объекту социологических исследований, в ближайшие годы будет только усиливаться.

В будущем институт корпоративного образования способен не только вывести национальную систему профессионального образования из сложившегося кризиса, но и послужить опорой новой системе профессионального образования в постиндустриальной России.

В заключении, подводя итоги диссертационного исследования, автор формулирует теоретические обобщения, высказывает мнения по поводу направления институционализации корпоративного образования в современной России.

Основные положения диссертации отражены в 8 публикациях автора общим объемом 2,4 п.л., в том числе:

Статья, опубликованная в ведущем рецензируемом научном журнале, определенном ВАК РФ:

1. Караман Е.В. Бизнес и образование: курс на стратегическое партнерство // Вестник Челябинского государственного университета. Философия. Социология. Культурология. Вып.2. № 14 (92). 2007. С.181-186, 0,6 п.л.

Другие публикации:

2. Караман Е.В. Коммуникативный аспект социального партнерства в сфере образования // Проблемы развития образования и социального партнерства: Материалы международной научно-практической конференции.

– Краснодар, 2006. С.46-47, 0,1 п.л.

3. Караман Е.В. Корпоративный ресурс развития профессионального образования // Непрерывное образование: региональный аспект, взаимодействие с работодателями. Сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции, 20-23 ноября 2006 г. Екатеринбург, ГОУ ВПО УГГУ. С.177-181, 0,5 п.л.

4. Караман Е.В. Разработка компетентностной модели специалистов для организации подготовки кадров // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: Сб.статей V Международной научно-практической конференция. – Пенза, 2007. С.81-83, 0,2 п.л.

5. Караман Е.В. О возрастающем влиянии предприятий на профессиональное обучение молодежи // Российская молодежь в условиях общественных преобразований. III Уральские молодежные социологические чтения: Всероссийская научная конференция (г.Екатеринбург 20-21 сентября 2007 г.) /Сб.науч. статей. в двух выпусках. Вып.I. Екатеринбург: УрАГС, 2007. С. 127-130, 0,2 п.л.

6. Караман Е.В. Корпоративное образование как альтернативный механизм профессионального образования // Материалы XI международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования». Ч.3. – Екатеринбург: УрГУ, 2008. С.133-136, 0,2 п.л.

7. Караман Е.В. К обоснованию инновационного механизма подготовки кадров // Материалы VI международной научно-практической конференции «Управление непрерывным образованием: структура, содержание, качество». – Екатеринбург: УрГПУ, 2008. С.83-88, 0,4 п.л.

8. Караман Е.В. Опыт эмпирического исследования системы внутрифирменного обучения // Управление социальными процессами в регионах: международная VI Всероссийская научная конференция, 30-31 октября 2008 г.: Сб. статей. Екатеринбург: УрАГС, 2008. с.107-109, 0,2 п.л.